УДК 347

Салицкая Елена Александровна*,*
научный сотрудник лаборатории
стратегического анализа и прогноза развития
научной и инновационной сфер РИЭПП,
тел.: (495)917-07-95,
e-mail: salitskaya@gmail.com

ВЫПЛАТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ АВТОРАМ СЛУЖЕБНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Создание служебных результатов интеллектуальной деятельности сопряжено с рядом правовых вопросов, разрешение которых не всегда оказывается простым. В то же время наличие четкой правовой регламентации института служебных результатов интеллектуальной деятельности (РИД) в современных условиях является очень важным, поскольку большая часть РИД создается в порядке исполнения работниками служебных обязанностей или в связи с таким исполнением. Как отмечает В. А. Дозорцев, «развитие производительных сил и общественных отношений привело к тому, что служебные результаты доминируют во многих важнейших сферах, создание, например, изобретений на индивидуальной основе стало достаточно редким» [1, с. 278].

Одним из вопросов, возникающих в правоотношениях по поводу служебных результатов интеллектуальной деятельности, является выплата их авторам вознаграждения, что сопряжено с определенными правовыми проблемами.

Прежде всего следует проанализировать правовую природу права автора на вознаграждение. Вне зависимости от вида служебного РИД право автора на вознаграждение за его использование отнесено Гражданским кодексом к категории «других» прав (п. 3 ст. 1255 в отношении служебных произведений, п. 3. ст. 1345 в отношении РИД, охраняемых патентными правами, п. 2 ст. 1408 в отношении селекционных достижений и п. 2 ст. 1449 в отношении топологий интегральных микросхем). «Другими» эти права являются по отношению к тем, которые прямо названы в перечисленных статьях кодекса. Например, автору изобретения принадлежат такие основные права, как исключительное право и право авторства (п. 2 ст. 1345), а также в случаях, предусмотренных ГК, «другие права», в том числе право на вознаграждение за использование служебного изобретения. Таким образом, в Гражданском кодексе право на вознаграждение за использование служебного РИД отделено от исключительного права, что является важным фактором при определении его природы [2, с. 37]. Говоря о праве на вознаграждение за использование

служебного произведения, Е. А. Павлова подчеркивает: «Право на вознаграждение за использование служебного произведения в Кодексе обособлено от исключительного права, что свидетельствует о признании его особого, самостоятельного характера» [3, с. 285].

Однако высшие российские суды высказывали иную точку зрения при определении правовой природы права на вознаграждение. В п. 10.1 Постановления пленумов Верховного Суда РФ и Высшего арбитражного суда РФ № 5/29 указано: «По смыслу положений пункта 5 статьи 1229 ГК РФ право на вознаграждение входит в состав исключительного права». Комментируя данный пункт Постановления, В. О. Калятин подчеркивает, что из него не следует, что право на вознаграждение может быть отчуждено работником вместе с исключительным правом – это не соответствовало бы назначению такого вознаграждения [4, с. 32]. Таким образом, вне зависимости от того, включается ли право автора на вознаграждение в состав исключительного права, нельзя говорить о возможности его передачи третьим лицам вместе с исключительным правом. При этом, несмотря на указанное Постановление, на мой взгляд, право на вознаграждение следует рассматривать как самостоятельное и не входящее в состав исключительного права.

Перейдем к рассмотрению основных проблем, сопряженных с выплатой вознаграждения авторам служебных результатов интеллектуальной деятельности.

Определение размера вознаграждения, выплачиваемого работнику-автору

На практике непростым оказывается вопрос определения размера вознаграждения, выплачиваемого работнику-автору. В ГК установлено, что при создании как служебного произведения, так и служебного изобретения размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты определяются договором между работодателем и работником, а в случае спора – судом. Следует обратить внимание на то, что такое вознаграждение носит обязательный характер, договором определяются лишь его размер, условия и порядок выплаты [5, с. 20]. Согласно п. 5 ст. 1246 ГК Правительство РФ вправе устанавливать минимальные ставки, порядок и сроки выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы. Также Правительство имеет право устанавливать минимальные ставки, порядок сбора, распределения и выплаты вознаграждения за отдельные виды использования объектов авторских и смежных прав.

Однако до настоящего времени соответствующие нормативные акты не приняты, поэтому сохраняют действие некоторые положения законов СССР «Об изобретениях в СССР» и «О промышленных образцах». В частности, действуют положения данных актов, устанавливающие минимальные ставки вознаграждения за использование служебных изобретений и промышленных образцов. Основанием применения указанных

норм является ст. 12 Федерального закона от 18 декабря 2006 г. № 231-ФЗ «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации», в которой говорится, что положения пунктов 1, 3 и 5 ст. 32, ст. 33 и 34 Закона СССР «Об изобретениях в СССР», пункта 3 ст. 21, пунктов 1 и 3 ст. 22 и ст. 23 Закона СССР «О промышленных образцах» о льготах и материальном стимулировании применяются на территории Российской Федерации до принятия законодательных актов РФ о развитии изобретательства и художественно-конструкторского творчества.

Следует учитывать, что положения законов СССР применяются, во-первых, в части, не противоречащей четвертой части ГК РФ (ст. 4 Федерального закона № 231-ФЗ), во-вторых, только в случае, если размер и условия выплаты вознаграждения не установлены в договоре между работником и работодателем. Последний вывод следует из разъяснений, приведенных в пункте 3 Постановления Правительства РФ от 14 августа 1993 года № 822. Согласно им автор изобретения (промышленного образца), патент на которые выдан работодателю или его правопреемнику, имеет право на вознаграждение в размере и на условиях, определяемых соглашением с патентообладателем. При недостижении соглашения применяются положения закона «Об изобретениях СССР» и закона СССР «О промышленных образцах».

Согласно пункту 1 ст. 32 Закона «Об изобретениях в СССР» вознаграждение за использование изобретения в течение срока действия патента выплачивается автору на основе договора с работодателем, получившим патент, или его правопреемником в размере не менее 15% прибыли (соответствующей части дохода), ежегодно получаемой патентообладателем от его использования, а также не менее 20% выручки от продажи лицензии без ограничения максимального размера вознаграждения. В. О. Калятин обращает внимание на важное разъяснение, содержащееся в определении Свердловского областного суда от 3 июля 2007 года по делу № 33-4257/2007. В указанном определении говорится, что прибыль должна рассчитываться от использования изобретения (которое будет охватывать, например, фактическое изготовление продукции работодателем), а не прибыли от реализации продукции, произведенной с использованием изобретения. В том же определении обращается внимание на то, что размер вознаграждения целесообразно определять посредством проведения (с учетом мнения сторон) патентоэкономической экспертизы [6, с. 22].

При рассмотрении вопроса о выплате вознаграждения автору служебного РИД важно учитывать, что Гражданский кодекс определяет в качестве лица, осуществляющего соответствующую выплату, исключительно работодателя. Данное положение носит императивный характер, на что обращалось внимание в разъяснениях Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ в пункте 51 Постановления № 5/29: «Судам необходимо иметь в виду, что законодатель императивно определяет лицо, выплачивающее соответственно компенсацию или вознаграждение. Таковым лицом является работодатель (лицо, являвшееся

работодателем на момент создания служебного произведения). Следовательно, даже в том случае, если принадлежащие работодателю права на результат интеллектуальной деятельности переданы (предоставлены) по договору об отчуждении права или по лицензионному договору, лицом, обязанным платить компенсацию или вознаграждение работнику, остается работодатель». Указанное положение появилось в российском законодательстве с принятием IV части ГК РФ, т. к. до этого действовал общий принцип уплаты вознаграждения автору лицом, использующим соответствующий РИД (например, пункт 3 ст. 9.1 «Патентного закона Российской Федерации» от 23 сентября 1992 года № 3517-1, действовавшего до 2008 года). На практике это зачастую приводило к тому, что создатель такого результата не имел реальной возможности взыскать причитающееся ему вознаграждение [6, с. 26]. Поэтому появление в ГК императивного указания на работодателя как на лицо, осуществляющее выплату вознаграждения работнику-автору, улучшило положение авторов служебных РИД.

Можно сделать вывод, что принятие Правительством РФ документа, устанавливающего минимальные ставки вознаграждения за служебные РИД, является необходимым. Во-первых, это прекратит действие положений законов, принятых еще в СССР, которые во многом устарели и не отвечают требованиям современной экономики. Во-вторых, это позволит снизить количество споров, возникающих по поводу размера вознаграждения, поскольку как работники, так и работодатели будут осведомлены о нормативно установленных минимальных ставках такого вознаграждения, а также порядке и сроке его выплаты.

Срок выплаты вознаграждения

Еще один вопрос, возникающий в связи с выплатой вознаграждения автору служебного РИД, – срок, в течение которого должны производиться соответствующие выплаты. При заключении соглашения, регулирующего правоотношения по поводу служебных РИД, не следует забывать о регламентации данного вопроса, причем это особенно важно для работодателя. Общий принцип состоит в том, что автор может требовать вознаграждение в течение срока действия права на соответствующий результат интеллектуальной деятельности. Однако, как пишет В. О. Калятин, существует вероятность признания судом обязательств по отношению к автору сохранившимися в случае, если исключительное право прекратилось по вине правообладателя. В качестве примера В. О. Калятин приводит постановление президиума Московского городского суда от 15 марта 2007 года, в котором указывается, что в случае, если ответчик «по своему желанию, не уплатив пошлину за поддержание патента, досрочно прекратил действие патента с целью невыплаты вознаграждения автору К., то это не может означать автоматическое прекращение обязательства по выплате этого вознаграждения автору» [6, с. 23]. Приведенное постановление свидетельствует о том, что,

во избежание возможных разногласий и непредвиденных судебных решений, в соглашении работника с работодателем должен быть определен период выплаты вознаграждения за использование служебного РИД.

Наследование права на вознаграждение

Право на вознаграждение является неотчуждаемым, т.к. оно тесно связано с личностью автора. Следует подчеркнуть, что, являясь неотчуждаемым при жизни автора, право требования вознаграждения может переходить по наследству. До недавнего времени данный вопрос являлся дискуссионным, однако указание на возможность наследования данного права при наличии между работником и работодателем договора, регламентирующего выплату вознаграждения, содержится в разъяснениях, изложенных в Постановлении № 9 «О судебной практике по делам о наследовании» Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2012 года.

Регламентация вопроса возможности наследования права на вознаграждение содержится и в Проекте федерального закона «О внесении изменений в части первую, вторую, третью и четвертую ГК РФ, а также в отдельные законодательные акты РФ» № 47538-6, принятом в первом чтении Государственной думой РФ. Положения данного документа несколько отличаются от разъяснений, представленных Пленумом Верховного Суда РФ. Законопроект дополняет ст. 1295 четвертым абзацем следующего содержания: «Право на вознаграждение за служебное произведение неотчуждаемо и не переходит по наследству, однако права автора по договору, заключенному им с работодателем, и неполученные автором доходы переходят к наследникам».

Таким образом, в отношении произведений установлен принцип, согласно которому право на вознаграждение наследоваться не может. Однако наследуются права автора по договору, заключенному с работодателем, т. е. к наследникам переходит право требования вознаграждения, порядок и условия выплаты которого определены в таком договоре. Также уточняется, что переходу по наследству подлежат неполученные автором доходы. Аналогичная норма устанавливается и в отношении служебных исполнений[1].

Иной принцип заложен в законопроекте в отношении служебных изобретений, полезных моделей и промышленных образцов. Абзац четвертый пункта 4 предлагается изложить в следующей редакции: «Право на вознаграждение за служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец неотчуждаемо, но переходит к наследникам автора на оставшийся срок действия исключительного права». То есть вне зависимости от наличия договора право автора на вознаграждение за использование служебных изобретений, полезных моделей и промышленных образцов наследуется, что отличает его

[1] Служебное исполнение – исполнение, созданное исполнителем в порядке выполнения служебного задания.

от права на вознаграждение за использование служебного произведения. Также вне зависимости от наличия договора наследуется право на вознаграждение и за служебное селекционное достижение, и за служебную топологию – естественно, на период действия исключительного права на них (абзац третий пункта 5 ст. 1430 и абзац второй пункта 4 ст. 1461 законопроекта).

Анализируя планируемые изменения в ГК, можно сделать вывод, что общий принцип, которым руководствуется законодатель, заключается в том, что права авторов на вознаграждение за использование служебных промышленных результатов интеллектуальной деятельности переходят по наследству, в то время как права авторов на вознаграждение за использование служебных произведений наследоваться не могут.

Договоры работодателей с работниками, регулирующие правоотношения по поводу служебных РИД

Рассмотренные правовые проблемы обусловлены как сложным характером самого института служебных результатов интеллектуальной деятельности (необходимостью соблюдения баланса интересов работника и работодателя), так и несовершенством законодательных норм в данной области. Однако, помимо указанных факторов, причиной конфликтов, приводящих к судебным разбирательствам, часто является отсутствие проработанных и грамотно оформленных договоров работодателей с работниками, регулирующих правоотношения по поводу служебных РИД. Поэтому следует обратить особое внимание на необходимость и важность заключения таких договоров для обеих сторон. Рассмотрим кратко основные аспекты, которые должны быть отражены в соответствующих соглашениях.

В первую очередь в соглашении необходимо четко прописать, кому принадлежат имущественные права на служебный РИД. Еще раз подчеркну, что ГК содержит диспозитивную норму о принадлежности исключительного права работодателю, то есть она может быть изменена по соглашению сторон. Если исключительное право закрепляется за работодателем, в соглашении должны быть установлены размер, порядок и условия выплаты вознаграждения работнику – автору служебного РИД, в том числе следует предусмотреть срок, в течение которого выплачивается вознаграждение. Еще одним важным условием, которое, как представляется, должно находить отражение в договорах, регламентирующих правовой режим служебных РИД, является порядок взаимного уведомления работника и работодателя о создании и использовании служебных РИД. Последний вопрос требует пояснения.

Построение эффективной системы взаимного уведомления автора и работодателя особенно важно при регулировании взаимоотношений по поводу служебных изобретений. Работник обязан уведомить работодателя о создании результата, в отношении которого возможна правовая охрана (пункт 4 ст. 1370). В свою очередь, работодатель должен

в течение четырех месяцев со дня такого уведомления совершить одно из названных в ГК действий, иначе право на получение патента вернется к работнику. Соответственно, для правильного исчисления четырехмесячного периода и во избежание возникновения разногласий, важно соблюдать четкий порядок уведомления работодателя работником о создании РИД. С другой стороны, если работодатель принимает решение не совершать действий, направленных на сохранение за ним права на получение патента, важно, чтобы работник был поставлен об этом в известность и имел возможность воспользоваться правом подать заявку на выдачу патента. Следует иметь в виду, что если обязанность работника письменно уведомить работодателя о создании РИД прямо предусмотрена в ГК, то положение, обязывающее работодателя известить автора о решении, принятом в отношении РИД, в законе отсутствует. Однако если работодатель не поставит работника в известность о решении, принятом в отношении служебного РИД, и не совершит ни одно из действий, указанных в ГК, работник может вообще не узнать, что право на получение патента вернулось к нему. В такой ситуации интересы работника будут существенно ущемлены, т. к. изобретения быстро устаревают, и велика вероятность того, что заявка на получение патента на аналогичный РИД будет подана другим лицом. Поэтому важно, чтобы работник в кратчайшие сроки был проинформирован о нежелании работодателя воспользоваться принадлежащим ему правом на получение патента. Представляется, что закрепление в законе нормы об обязанности работодателя уведомлять работника о принятом решении улучшило бы положение авторов, не ущемляя при этом прав работодателей.

Принимая во внимание указанные обстоятельства, хотелось бы еще раз подчеркнуть, что закрепление в договоре работника с работодателем *порядка взаимного уведомления о создании служебных РИД* и принятии решений в отношении их дальнейшей судьбы позволит избежать возможных конфликтов и обеспечить соблюдение интересов обеих сторон. В случае, когда деятельность компании связана с регулярным созданием результатов творческого труда, оптимальным решением представляется разработка типовых договоров, заключаемых с работниками в отношении служебных РИД, а также регламентация определенных вопросов (в том числе порядка уведомления) на уровне локальных нормативных актов.

Включение вознаграждения за использование служебного РИД в заработную плату работника

Еще один не редко поднимающийся вопрос – может ли вознаграждение за использование служебного результата интеллектуальной деятельности включаться в заработную плату работника, или же оно должно всегда выплачиваться сверх нее? На этот счет в научной литературе высказываются различные мнения. Например, позиция М. В. Лушниковой сводится к тому, что заработная плата работника выплачивается

за выполнение им трудовых обязанностей по *созданию* служебного произведения[2], а не за его *использование*. Вознаграждение же, предусмотренное гражданским законодательством, выплачивается именно за использование служебных результатов интеллектуальной деятельности, а не за их создание [7]. Следовательно, вознаграждение должно всегда выплачиваться сверх заработной платы работника – автора служебного РИД.

Как представляется, право на получение вознаграждения является своего рода компенсацией за лишение работника исключительного права на созданный им результат интеллектуальной деятельности. Если РИД создается вне рамок трудовых отношений, автор может по своему усмотрению использовать свое исключительное право и извлечь из этого материальную выгоду. Находясь в трудовых отношениях с работодателем, автор теряет такую возможность, и возникает необходимость защитить его материальные интересы. Поэтому выплата вознаграждения должна осуществляться помимо (сверх) заработной платы. Однако безоговорочно это правило применимо только в отношении служебных РИД, создаваемых *в связи* с выполнением трудовых обязанностей (таких как изобретения). Представляется, что материальное вознаграждение за использование РИД, создание которых входит в обязанности работника (таких как произведения), предписанные трудовым договором, зачастую уже заложено в его заработной плате. Вряд ли, например, было бы справедливым полагать, что работодатель обязан выплачивать работнику-журналисту помимо заработной платы вознаграждение за опубликование каждой написанной им статьи, если, конечно, такой порядок оплаты труда прямо не предусмотрен в договоре между ними.

Анализ законодательных положений, регламентирующих правоотношения, связанные с выплатой вознаграждения авторам служебных результатов интеллектуальной деятельности, показывает, что указанные правоотношения сопряжены с рядом правовых проблем. Некоторые из них обусловлены несовершенством нормативно-правового регулирования соответствующей сферы. Например отсутствие акта Правительства, устанавливающего минимальные ставки вознаграждения, приводит к применению норм советского права, не отвечающих современным экономическим реалиям. Другие проблемы связаны с возможностью различного толкования закона, скажем, вопроса о том, всегда ли вознаграждение за служебный РИД выплачивается сверх заработной платы работника. Однако наибольшее количество споров, возникающих в связи с выплатой вознаграждения, обусловлено отсутствием или непроработанностью соглашения между работником и работодателем, регламентирующего выплату вознаграждения за служебный РИД.

Следует еще раз подчеркнуть: во избежание конфликтов и для обеспечения надлежащей охраны прав на служебные результаты интеллектуальной деятельности стороны трудового договора должны уделять

---

[2] Создание изобретений не может входить в трудовые обязанности, поскольку невозможно изобретать на постоянной основе.

особое внимание разработке и заключению соглашения, детально регулирующего размер, условия и порядок выплаты вознаграждения работнику – автору служебного РИД, особенно если речь идет о творческой, научной или изобретательской деятельности. Очевидной является и необходимость совершенствования нормативно-правового регулирования в рассматриваемой сфере. Так принятие законопроекта о внесении изменений в Гражданский кодекс РФ позволило бы разрешить на законодательном уровне вопрос о возможности наследования права на вознаграждение за служебный РИД.

Литература

1. *Дозорцев В. А.* Интеллектуальные права: Понятие. Система. Задачи кодификации: Сб. статей / Иссл. центр частного права. М.: Статут, 2003.
2. *Салицкая Е. А*. К вопросу о наследовании прав авторов на вознаграждение за использование служебных результатов интеллектуальной деятельности // Патенты и лицензии. № 12. 2013.
3. *Павлова Е. А*. Вознаграждение за использование произведений науки, литературы и искусства // Актуальные вопросы российского частного права: Сб. статей, посвящ. 80-летию со дня рожд. проф. В. А. Дозорцева / Иссл. центр частного права. М.: Статут, 2008.
4. *Калятин В. О.* Служебные результаты интеллектуальной деятельности: ориентиры для практика // Патенты и лицензии. Интеллектуальные права. № 6. Ч. I. 2012. С. 29–34.
5. *Павлова Е. А.* ГК РФ: авторские права на служебные произведения и произведения, созданные на средства других лиц // Патенты и лицензии. Интеллектуальные права. № 6. 2007. С. 18–27.
6. *Калятин В. О.* Служебные результаты интеллектуальной деятельности: ориентиры для практика // Патенты и лицензии. Интеллектуальные права. № 7. Ч. II. 2012. С. 21–27.
7. *Лушникова М. В.* Результаты интеллектуальной деятельности работника – в трудовом и гражданском праве // Кадровик. Трудовое право для кадровика. № 5. 2009.